慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	日本における下請制の形成：高度成長期を中心に
Sub Title	Suppliers system in the Japan's high economic growth era
Author	植田, 浩史(Ueda, Hirofumi)
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	2009
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.101, No.4 (2009. 1) ,p.597(7)- 615(25)
JaLC DOI	10.14991/001.20090101-0007
Abstract	日本の下請制は, 戦時統制期に拡大したが, 本格的な展開を遂げたのは高度成長期である。本稿では, この時期の自動車産業を事例に, 下請制が形成されていった理由とその特徴を明らかにした。特に, 高度成長期の初期に下請制に組み入れられていった下請中小企業と自動車メーカーの労働力構成の違い, 当時求められていた生産の急拡大とコスト・ 品質管理の徹底など, この時期特有の条件が下請制の拡大と特徴を生み出していった。 Although the Japanese subcontracting system expanded during the wartime controls era, its full-scale development occurred in the high economic growth era. In this study, I consider the automobile industry during this period as a case study to clarify the reasons and features for the formation of the subcontracting system. Specifically, the differences between labor force structures of subcontracted small and medium-sized enterprise (SMEs) integrated into the subcontracting system of the early periods of the high economic growth era and the automobile manufacturers, the exhaustiveness demanded at the time for sudden production expansion together with cost and product quality control, and so on, all facilitated the expansion and features of the subcontracting system within the conditions specific to this era.
Notes	特集：日本中小企業(工業)研究の到達点：下請制, 社会的分業構造, 産業集積, 東アジア化 I 下請制
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-20090101-0007

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

日本における下請制の形成―高度成長期を中心に―

Suppliers System in the Japan's High Economic Growth Era

植田 浩史(Hirofumi Ueda)

日本の下請制は，戦時統制期に拡大したが，本格的な展開を遂げたのは高度成長期である。本稿では，この時期の自動車産業を事例に，下請制が形成されていった理由とその特徴を明らかにした。特に，高度成長期の初期に下請制に組み入れられていった下請中小企業と自動車メーカーの労働力構成の違い，当時求められていた生産の急拡大とコスト・品質管理の徹底など，この時期特有の条件が下請制の拡大と特徴を生み出していった。

Abstract

Although the Japanese subcontracting system expanded during the wartime controls era, its full-scale development occurred in the high economic growth era. In this study, I consider the automobile industry during this period as a case study to clarify the reasons and features for the formation of the subcontracting system. Specifically, the differences between labor force structures of subcontracted small and medium-sized enterprises (SMEs) integrated into the subcontracting system of the early periods of the high economic growth era and the automobile manufacturers, the exhaustiveness demanded at the time for sudden production expansion together with cost and product quality control, and so on, all facilitated the expansion and features of the subcontracting system within the conditions specific to this era.

「三田学会雑誌」101 巻 4 号（2009 年 1 月）

日本における下請制の形成

――高度成長期を中心に――

植　田　浩　史

要　　旨

日本の下請制は，戦時統制期に拡大したが，本格的な展開を遂げたのは高度成長期である。本稿では，この時期の自動車産業を事例に，下請制が形成されていった理由とその特徴を明らかにした。特に，高度成長期の初期に下請制に組み入れられていった下請中小企業と自動車メーカーの労働力構成の違い，当時求められていた生産の急拡大とコスト・品質管理の徹底など，この時期特有の条件が下請制の拡大と特徴を生み出していった。

キーワード

下請制，自動車産業，中小企業，高度成長

第 1 節　渡辺幸男の下請制把握と本稿の課題

(1)　山脈的社会的分業構造と下請制

日本における下請制あるいは下請制（下請システム）の研究の歴史は古い。よく知られているように研究史は遅くとも 1930 年代の藤田敬三と小宮山琢二による下請論争にまでさかのぼることができる。[(1)] 渡辺 [1997] では，60 年以上に及ぶ日本の下請制研究を総括したうえで，特に 1980 年代以降の研究は「効率性評価論」に傾斜しているとする（第 1 章）。なお，渡辺がここで分析の対象としている機械工業の「下請制」とは，機械工業の分業構造そのものであり，特定発注企業と受注企業との関係が強い「下請系列関係」だけを対象としているわけではない。

渡辺は，また，「効率性評価論」にシフトした研究を 5 つのタイプ（「非下請専門加工企業論」「問題性還元論」「支配従属・準垂直的統合論」「独自受発注関係論」「階層的分業構造論」）に分けた上で，これらの議論の中心は異なっており，見解も対立しているとする。その上で，こうした状況は「従来の下請制自体が，社会的分業の構造的把握なく，あるいは構造についての暗黙の想定のもとで展開されてきた」，具体的には「社会的分業構造として暗黙に想定されていたと思われるのは，特定大企業

(1)　本稿では，以下「下請制」という用語で統一していく。

を頂点とした階層的な下請分業構造」であったことが問題であったとしている（41 頁）。

こうした問題意識のもとで，同書では機械工業の社会的分業構造の全体的な把握が試みられる。渡辺は機械工業の社会的分業構造を企業の専門化と規模階層的視点から「山脈構造型社会的分業構造」と把握し，そのモデル化を図っている（第 8 章）。前述した 5 つのタイプの議論が論じていた「下請」モデルは機械工業の社会的分業構造の特定の局面に対して妥当しているものであり，あらためて全体把握の必要性を論じる（第 12 章）。その上で，最後に，1990 年代以降こうした議論が論じていた機械工業の社会的分業構造自体の大変化が生じていることを述べている。

こうした渡辺の下請制に関する研究は，複雑多岐な機械工業の社会的分業構造の実態を詳細かつ具体的に調査分析することを通して解き明かしたものであり，機械工業の社会的分業構造の全体像の中に下請制に関する議論を配置することが可能になることを示すというスケールの大きなものであった。渡辺 [1997] は，30 年近い多様な機械工業の実態調査の蓄積に基づいているのであり，渡辺の研究の中間的総括の位置づけをもつものであることは言うまでもない。また，近年渡辺が進めている日本や中国の自転車産業などに関する実態調査も，日本の機械工業の社会的分業構造の研究成果をベースにしているものであり，渡辺の最近の議論を検討する上でも渡辺 [1997] の成果を看過することはできない。

(2) 下請制研究の発展のために

それでは，渡辺の研究によって日本の機械工業の下請制はどこまで解明されたのだろうか。確かに，これまで下請制に関連する研究が示してきた問題が機械工業の分業構造のどの位置にあるのかを明らかにしたという点での渡辺の業績は大きい。しかし，一方で渡辺が示した多様な分業構造の相互の関連，多様な分業構造の位置やそれぞれの特徴づけについてはさらに突っ込んだ検討が必要になると思われる。

例えば，渡辺は「大企業と従属的下請取引関係で結ばれている中小企業群」については山脈構造型社会的分業構造の中で専門化した分厚い中小企業層の存在を前提とし，その中から選抜され，囲い込まれ，育成されているのが準垂直的に統合された中小企業であり，ここから部品メーカーへと成長転化するなど「部品メーカーとしての自立性を確保した場合に，発注側大企業と独自の受注生産形態を結」び「『独自受発注関係論』の代表的論者である浅沼氏のいう『承認図型』の下請取引関係」になるとしている（渡辺 [1997] 318 頁）。

ここには 2 点の課題があるように思われる。一つは，「従属的下請取引関係」から成長転化することで「独自受発注関係」になるとしている点である。自動車産業などの下請制を考察する際に，「従属的下請取引関係」と「独自受発注関係」と呼ばれる関係とを連続的，一体的に捉える必要はないの

か，浅沼萬里が指摘しているように両者の異質性を無批判的に前提してしまってよいのだろうか。[2]

もう一つの点は，渡辺はここで中小企業の層から「選抜され，囲い込まれ，育成されている」としている。日本には戦前期から広範で分厚い中小工業の層が存在していたが，この中小工業の層から特定の中小企業を，選抜し，囲い込み，育成することが，後述するように下請制を基軸に日本の工業水準を引上げようとした小宮山琢二の考えであったし，戦時期の下請=協力工業政策の課題であった。また，自動車産業などで高度成長期以降展開する下請制の形成も，選抜し，囲い込み，育成によるものだった。つまり，中小工業の層から選抜し，囲い込み，育成していく過程が日本の下請制の一つの特徴であると考えられる。しかし，渡辺はこうした過程そのものは深く検討することをしていない。筆者は，「選抜され，囲い込まれ，育成されている」過程そのもの，またその過程の特徴こそが日本における下請制の特徴を検討する上で重要だと考えている。

さらに，渡辺は機械工業の社会的分業構造内には多様な関係が共存していることを示したのだが，これらの多様な関係相互の関係についても必ずしも明示的ではない。それぞれはどのような状況の下で選択されてくるのか，どういった条件によって決定されていくのか，時期による変化が見られるのか，など考えてみる必要があるだろう。

(3) 本章の課題

本章では，こうした渡辺の問題意識を批判的に継承し発展させるために，日本における下請制の形成，特に「従属的下請取引関係」が形成される過程を検討することを通じて，日本の下請制とは何なのかを考察したい。日本の下請制の特徴を考察する上では次の点に留意する必要がある。

第1に，日本経済にとって下請制はどのような意味を持っていたのか，である。そもそも戦前期に下請制の研究が進められた際の問題意識は，中小工業の存在と密接な関係を持つ下請制が日本資本主義の発展にとってどのような意味を持っているのかという点であった。藤田も小宮山も問屋制下請については日本資本主義の停滞的傾向をもたらすものとして問題視していたが，工場制下請に対しては評価が異なっていた。[3] 渡辺が指摘する「効率性評価論」も下請制が日本経済にとって果たしている意味を重視したものといえる。下請制が日本経済に対して持っている意味はどのようなも

---

(2) 浅沼萬里への筆者の批判としては，植田 [2001a] を参照。

(3) 問屋制下請の評価についても再検討が必要だが，ここでは触れない。なお，渡辺 [1997] では，小宮山が指摘する「二重の隔絶性」を「先進工業国より大幅に技術的に遅れた日本の大工業，そしてそれからさらに絶望的・隔絶的に技術の遅れた中小工業の存在という状況」(7頁) と捉えているが，これは誤解である。小宮山は，「国営軍需工業と民間大工業との技術的経済的隔絶。それにもまして深刻な大工業と中小工業との技術的経済的隔絶」を「二重の隔絶性」と呼んでいるのであり，そこには軍需工業中心に展開した日本の工業発展への「隠された批判」が含まれていた (小宮山 [1941]38～43頁)。同様な誤解は渡辺の解釈をそのまま引用している佐竹 [2008] にもある。佐竹 [2008] では，二重の意味が異なる「二重の隔絶性」と「二重構造」を関連付けて考えようとしており，さらに問題は大きい。

のであり，それは時代によって変化しているのであれば，どのような環境が影響し，下請制自身がどのように変わっていったのかが解明されなければならない。

第 2 に，最近の下請制（下請システム）に関する研究では，渡辺 [1997] が提起した問題が必ずしも積極的に受け止められているわけではない。例えば，①1980 年代以降「下請」あるいは「サプライヤシステム」研究の対象が事実上発注メーカー（例えば自動車メーカー）と 1 次メーカーとの間の取引関係が中心になっている傾向（植田 [1999]），②多様な分業関係の存在を認めながらも「下請化」，あるいは下請系列関係で典型的に見られるような取引関係上の特徴が一般的な取引関係においても共通化していく点を重視する傾向[(4)]，が最近の研究では見られる。

本稿は，こうした点に留意しながら，次の点を課題とする。第 1 に，高度成長期の自動車産業における下請制の形成を分析することを通じて，下請制の存在や役割が戦前期から議論されてきた下請制と大きく変化していることを明らかにする。下請制が下請制である以上その本質は変わらないという見方ではなく，下請制が存在する条件や環境の変化によって，下請制が果たす役割は変わっていくという視点で考えている。

第 2 に，高度成長期の自動車産業で形成された下請制を相対化して捉えることである。自動車産業の置かれていた状況，自動車産業と周辺産業の関係など，当時の自動車産業の下請制を絶対視するのではなく，特定の条件の下で形成されてきたものと考えている。

以上の点を課題に，以下，自動車産業の置かれていた状況，下請制形成の具体的な事例としてトヨタ自動車工業の例を取り上げ，分析を試みる。

第 2 節　高度成長期初期の自動車産業

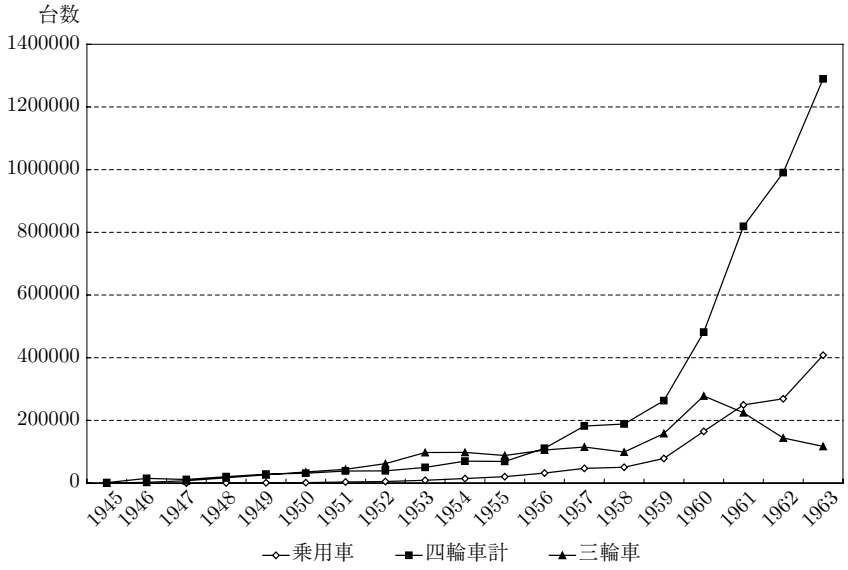
(1)　自動車産業の発展と分業構造の拡大

戦時経済は，政策的に中小企業の層から「協力工場」が「選抜され，囲い込まれ，育成され」るシステムを作り上げようとしたものであったが，計画通りに進むことなく敗戦を迎えた。一方，高度成長期は，政策ではなく，機械工業の発展の中で中小企業から「従属的下請関係」にある下請企業が「選抜され，囲い込まれ，育成され」ていった。この過程を検証することで，日本における「従属的下請関係」の特質を示すことができ，また機械工業の社会的分業構造の分析をさらに発展させることができる。この点を，高度成長期に急速に拡大する自動車産業を対象に見ていこう。

敗戦後の日本では，自動車産業は崩壊した軍需産業に代わる民需産業として期待されていたものの，発展のペースは遅く，1950 年代半ばにようやく四輪車生産が三輪車生産を上回り，50 年代末に年産 20 万台を超えた（図 1 参照）。四輪車を中心とした自動車の大量生産が展開したのは 50 年代

(4)　例えば，前者の研究として加賀見 [2005]，後者の研究として若林 [2006] などがある。

図１　戦後の自動車産業



出所）日本自動車工業会『日本自動車産業史』（1988 年）より作成。

後半からで，新鋭工場の建設などで生産能力が拡大した 50 年代末から急速に生産が拡大していく。1960 年代以降は乗用車生産の比率が増加し，その後 90 年代初めまで日本自動車産業は長期にわたる生産拡大を続けていくことになる。

日本自動車産業の生産上の特徴である裾野の広い階層的な分業構造は，こうした国内生産の拡大とともに発展した。自動車産業の階層的分業構造は，日本的な分業構造，下請構造を代表するものとして考えられることが多い。しかし，自動車産業の生産が拡大し，それに対応して下請関係が広がりを見せる過程は，当時の自動車産業固有の状況に大きく影響を受けていた。この点を，まず確認しておこう。

（2）　産業別の年齢別労働者構成――労働省労働統計調査部編著『労働事情実態調査－中小企業を中心とした産業別分析－』（1955 年調査）――

労働省は 1955 年に多くの産業を対象に従業者規模別に労働事情を調査した「労働事情実態調査」を行った。この調査は，データ数も一定数存在し，高度成長期初期の様子を知る上で重要な情報を提供している。

ここで「自動車及び附属品製造業」の従業員規模別の労働者構成（年齢別，勤続年数別）を見たのが表 1 である[(5)]。ここからは，自動車産業では規模によって年齢別，勤続年数別の労働者構成が異なっ

（5）「自動車及び附属品製造業」の調査対象事業所は 438 で，500 人以上 73，200～499 人 46，100～199 人 99，30～99 人 102，10～29 人 86，5～9 人 32 である。

表 1 「自動車及び附属品製造業」労務者の規模別年齢別構成（1955 年，%）

企業規模	年齢					勤続年数				
	20 歳未満	20 歳以上 30 歳未満	30 歳以上 40 歳未満	40 歳以上 50 歳未満	50 歳以上	1 年未満	1 年～3 年	3 年～5 年	5 年～10 年	10 年以上
500 人以上	10.0	34.8	29.8	21.1	4.0	5.5	13.0	19.3	29.4	32.5
200～499 人	27.2	37.9	21.8	10.7	2.1	20.1	34.8	20.6	20.9	13.3
100～199 人	20.6	37.2	24.7	12.7	4.5	18.3	23.9	25.5	20.4	11.7
30～99 人	31.0	33.7	20.8	9.4	4.8	25.5	30.8	22.4	18.1	2.8
10～29 人	34.2	35.7	19.6	7.1	3.2	31.2	32.2	18.4	15.1	2.9
5～9 人	38.5	32.8	17.1	5.7	5.7	33.8	32.8	19.0	13.3	0.9

出所）労働省労働統計調査部編著『労働事情実態調査－中小企業を中心とした産業別分析－ 第三分冊』（労務行政研究社，1957 年）

表 2 自動車規模別賃金格差（常用労働者計）

企業規模	現金給与総額	決まって支給する給与
500 人以上	224.6	199.4
200～499 人	143.3	135.0
100～199 人	145.1	138.4
30～99 人	114.2	111.2
10～29 人	100.0	100.0
5～9 人	95.3	95.8

注）1955 年平均月額，規模 10～29 人＝ 100。
出所）表 1 と同じ。

ていることがわかる。規模が小さくなるほど若年者あるいは勤続年数が短い労働者の割合が高く，規模が大きくなるほど逆に年齢の高い労働者や勤続年数の長い労働者の割合が多くなる。特に 20 歳未満の比率は 500 人以上が 10 %であるのに対し，100 人未満の層ではいずれも 3 割を超えている。

規模別賃金の状況を表 2 から見ると，500 人以上の現金給与総額は 10～29 人規模の 2.25 倍，決まって支給する給与でも約 2 倍になっている。この頃には大企業層には年功賃金が形成されており，年齢層が高いとその分給与が高くなっている。もともとの給与水準が異なるだけでなく，労働者構成の違いも規模間の賃金の違いを大きくしていたものと考えられる。

規模別に従業員の年齢別構成が異なるという状況は，どの業種でも自動車産業と同じように見られたわけではなかった。表 3 に示しているように，各業種とも傾向としては規模が小さくなるにしたがって 20 歳未満の比率は大きくなっているが，その程度は業種によって異なっている。また，概して自動車産業と比べて 20 歳未満の比率は低い。こうした年齢別構成の違いもあり，規模別の給与の差も業種によって異なっている。船舶製造修理が 2 倍以上になっているのに対して，自転車等は 1.3 倍程度と差が小さい。

規模別年齢別構成が業種によって異なるのはどういった理由からだろうか。第 1 に，産業の成長が異なり，雇用数の増加に違いがあることである。一般に，産業が成長し，雇用数が増加している

表 3 「鉄鋼鋳造」「船舶製造修理」「自転車等」労務者の規模別年齢別構成と決まって支給する給与（1955 年）

	企業規模	20 歳未満	20 歳以上 30 歳未満	30 歳以上 40 歳未満	40 歳以上 50 歳未満	50 歳以上	決まって支給する給与
鉄鋼鋳造	500 人以上	10.8	32.3	29.7	22.4	4.6	187.5
	200～499 人	15.7	34.8	26.8	16.8	5.7	140.0
	100～199 人	15.4	28.3	25.0	17.9	10.7	124.3
	30～ 99 人	16.0	30.5	23.2	17.2	12.8	126.2
	10～ 29 人	15.1	29.6	21.1	18.2	15.8	100.0
	5～ 9 人	19.6	32.3	23.7	14.1	10.1	91.1
船舶製造修理	500 人以上	3.7	28.3	36.5	24.9	6.3	219.5
	200～499 人	6.1	28.3	32.3	20.6	12.5	154.5
	100～199 人	9.6	32.0	23.9	21.6	12.7	126.6
	30～ 99 人	10.1	33.8	22.3	18.3	15.3	120.0
	10～ 29 人	12.2	36.9	16.7	18.2	15.8	100.0
	5～ 9 人	6.3	37.9	12.6	13.9	29.1	90.6
自転車等	500 人以上	20.1	41.9	17.2	13.6	6.9	132.2
	200～499 人	28.2	32.9	20.5	13.2	5.1	128.9
	100～199 人	24.0	36.2	18.8	14.7	6.0	131.0
	30～ 99 人	34.0	34.4	16.3	9.4	5.7	105.3
	10～ 29 人	34.0	37.2	10.8	10.3	7.4	100.0
	5～ 9 人	30.8	44.8	9.3	9.3	5.6	94.9

注）年齢別構成は%，決まって支給する給与は常用労働者へのもので，10～29 人＝ 100。
出所）労働省労働統計調査部編著『労働事情実態調査－中小企業と中心とした産業別分析－ 第三分冊』（労務行政研究社，1957 年）

産業では若年者の雇用数が増加していることが多いと考えられる。但し，産業の成長に対する雇用増加を，企業規模別に見たときにどの層が担っているのかは，産業によっても異なるし，同じ産業であっても時期によって異なる。自動車産業の場合には，1950 年代は産業自身が大きく成長した時期であり，雇用も増加したが，後述するようにトヨタに見られるように雇用増は部品メーカーや中小企業の層で顕著であった。しかも，部品メーカーや中小企業は若年労働者を中心に雇用を拡大した。このことが，1955 年の状況に反映しているのである。

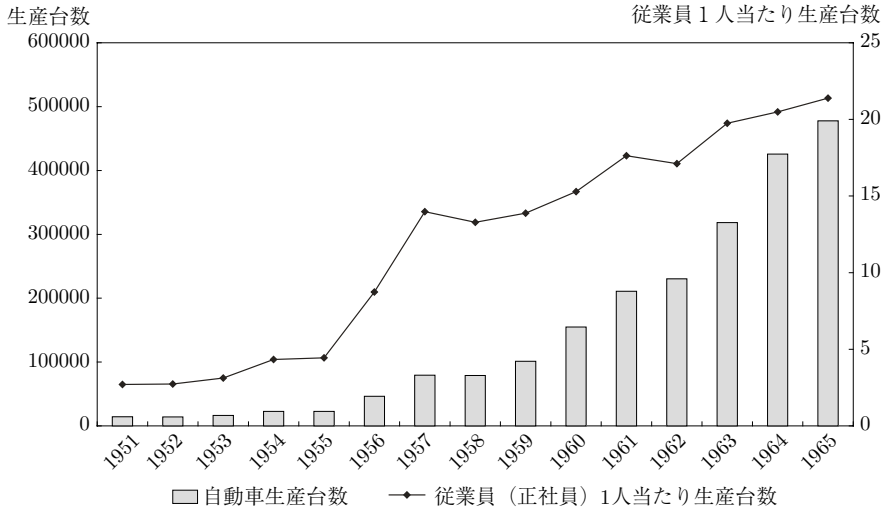
第 2 に，1940 年代末以降のドッジ不況によって多くの企業で労働争議が発生し，従業員の解雇が行われ，その後新規採用が抑制されたことによる影響である。後述するように，この時期のトヨタ自動車工業では特にこうした状況が顕著であった。

第 3 節　トヨタ自動車工業における下請制の形成

(1) 高度成長期の自動車生産

戦後のトヨタ自動車工業（以下トヨタ）が本格的に生産拡大を進めるのは，ドッジ不況後の労働争議が終結し，朝鮮戦争による特需で経営的に立ち直りを見せた後の 1953 年ころからである。この頃のトヨタは 1953 年に月産 3000 台の設備計画に着手し，55 年に実現した後，さらに設備投資を進め

図２　トヨタ自動車工業の自動車生産推移



出所）トヨタ自動車『創造限りなく　トヨタ自動車 50 年史・資料集』（1987 年）より作成。

59 年には元町工場が完成し，月産 1 万台体制を整え，乗用車生産の量産化を本格的に進めていった。

トヨタの従業員数は，大争議を経て 1949 年の 7337 人から 50 年に 5504 人へと急減し，その後も，正規従業員数は 50 年代終わりまであまり増えていない。一方，生産台数は 50 年代後半には大幅に増加していた（図 2 参照）。従業員数増加を抑えながら生産台数を増加させていくためにとられた対応の一つが，下請企業の活用であった（武田（1995）210 頁）。なお，トヨタは 1952～53 年に系列診断を実施したが，系列診断によって示された改善事項の実施や系列診断後にさらに様々な公的な診断や指導を下請企業が積極的に受けている点は看過できない[(6)]。1950 年代には，外製の比重が高くなっていた[(7)]。

しかし，1950 年代に取引を開始した協豊会企業数は，31 社であり，これは 1945 年から 49 年までの 29 社とほぼ同じである（表 4 参照）。協豊会メンバー以外にも取引先があるとしても，生産増や外注依存度の上昇と対比して下請企業数の伸びは小さかった。生産拡大への対応は，下請企業の数を増やすのではなく，既存の下請企業への外注量を増やすこと，下請企業から見れば受注生産量が増加するという形で展開した。

---

(6)　トヨタにおける系列診断については，和田 [1984][1991] 参照。

(7)　有価証券報告書に記載されている外注比率（普通型トラックシャシー 1 台分の原価に占める購入部分品・外注品の割合）は，1955 年 12 月～56 年 5 月期が 57 %であるのに対し，1957 年 6 月～11 月は 69 %となり，その後 70 %前後の数値となっている。また，日産の有価証券報告書では，普通車 1 台あたりの売上原価の比率で 1952 年上期 35 %であったのが，56 年上期～58 年上期 50 %，58 年下期 58 %，59 年上期～下期 64 %，60 年上期（小型車）63 %，下期（同）66 %となっている。

表 4　協豊会企業のトヨタとの取引開始年次

タイプ	年次							計
	–1939	1940–44	1945–49	1950–54	1955–59	1960–64	1965–	
中核グループ企業	1	1	7	1	1			11
系列グループ企業	3	2	5	2				12
下請グループ企業	14	5	7	8	3	4		41
小計	18	8	19	11	4	4	0	64
その他サプライヤ	19	3	10	8	8	2	2	52
合計	37	11	29	19	12	6	2	116

出所）植田 [2001b]（データはトヨタ [1967] より作成）。
注 1）タイプ分類は，1980 年代半ばのもの。中核グループ企業は，設立時点からトヨタと資本関係を有する企業。系列グループ企業は，もともと資本関係がなかったがある時点でトヨタからの資本参加を受けた企業。下請グループ企業は，資本関係は強くないが，トヨタに対する取引依存度の高い企業。
2）不明分を除く。
3）戦前に取引を開始し，戦時中に一時取引が停まったものも最初の取引の年を取引開始年としている。

(2)　高度成長期前半期における下請制の形成

自動車生産が本格的に拡大し始める高度成長期前半の時期のトヨタの下請企業や下請関係の実態から，次の点が指摘できる。

第 1 に，トヨタの多くの 1 次下請企業にとって 1950 年代後半は成長の時期であった。成長の程度や規模は異なっていたが，トヨタの自動車生産の拡大にともなって企業規模が拡大し，高度成長期を経て中小企業の規模から脱していくものも少なくなかった（表 5 参照）。この点で，下請制は高度成長期を経て中小企業固有の問題だけではなくなっていくことになる。また，こうした右上がり成長のなかで，2 次下請企業の利用も増え，分業構造の拡大につながっていった。

第 2 に，コスト削減が下請取引関係では大きな課題として捉えられていた。自動車産業の後発国であった日本では先発国と比べ，技術，機械設備，資本の面で限界があり，量産化がなかなか進まず，生産の高コストが問題となっていた。機械工業振興臨時措置法に基づく自動車部品工業の合理化の課題は，自動車製造コストにしめる外注部品費のコストを国際競争に対抗できる水準まで引き下げることにあり，実際にコスト低下は 50 年代後半に急速に進んでいった（武田 [1995]229～232 頁）。

コスト低下は，自動車メーカーから絶えず繰り返されるコストダウン要求によって実施された。当時の調査報告でも，1950 年代後半にはすでに毎年 5 %のコストダウンの要求が繰り返されていること，さらに 60 年には 62 年末までの 3 年間に 30 %のコストダウンの課題が下請企業に提起されていた。そのため半年に一度の価格交渉で 5 %のコストダウンが必要になり，対応に苦慮している下請企業の実態が示されている。(8)

下請企業側は，この時期受注量の増大に対応した設備の近代化，新技術の導入，生産方式の改善，

(8)　公正取引委員会 [1959] では，「なかんずく注目される点としては，外註企業からの部品購入に当たって，半ば単価の値下げを強要し，コスト引下げ（完成車の）に役立てているとみられる某社についてである」（43 頁）としていた。

表 5　トヨタサプライヤの従業員数の変化

企業名	1952 年	1958–9 年	1972 年	取引開始年	備考
明道鉄工所	47	92	210	1937 年 8 月	
津田鉄工	190	555	1,020	1937 年 8 月	
三五	67	219	780	1937 年 8 月	
小島プレス	28	200	490	1937 年 8 月	
伊藤金属工業	22	50	143	1937 年 8 月	
大橋鉄工所	78	139	196	1937 年 8 月	
中庸スプリング	74	156	225	1937 年 8 月	
石川鉄工	85	250		1937 年 8 月	
新中央発條	320	486		1937 年 8 月	
東洋ラジエーター（名古屋）	70	326		1937 年 11 月	
丸八工業		188	415	1937 年 11 月	
杉浦製作所	19	96	190	1939 年 5 月	
中央精機		135	506	1942 年 8 月	
小田井鉄工所	25	154	180	1943 年 11 月	
大豊工業	97	263	1,000	1944 年 12 月	
豊田鉄工	63	199	700	1945 年 3 月	
新川産業	195	356		1945 年 9 月	アイシン精機に
万能工業	51	215	430	1946 年 3 月	
東海理化電機	70	630	2,140	1947 年 1 月	
堀江金属工業	103	317	737	1948 年 11 月	
豊工業	20				
若林工業	21	26			
昭和鍛工	12	15	11		

出所）植田 [2001b]（データは，1958–9 年はユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1960–61]，1972 年は清他 [1975]，を基本に一部社史等で補充。取引開始年は，トヨタ [1958][1967] による）。

量産化という様々な対策によって応じてきた。それに伴う設備投資は 1950 年代後半に急増し，設備投資資金には，制度融資が使用されることが多かった。必要とされる設備投資全体に対する機振法や，各種公的機関の貸付金等の比重は，活用している下請企業にとって十分ではないが，決して小さいものではなかった。また，中小規模下請企業は，中小企業金融公庫からの融資や，愛知県からの設備近代化資金を活用するなど，中小企業への制度融資を積極的に活用しているケースが多かったが，その前提として 1950 年代前半から診断制度に取り組み，一定の評価を得て，制度融資を受ける受け皿を作り上げていたことが重要であった。

第 3 に，品質については，すでに 1950 年代末には検査方法の改革が行われ，抜き取り検査の導入から一部の下請企業に対しては無検査納入も実施された。また，トヨタ側での受入検査が簡素化されるのにともなって下請企業側の品質管理体制の強化が要請され，トヨタからもこうした下請企業側の管理体制の強化に対して支援が行われるようになった。トヨタと下請企業が一体化して品質の向上に取り組み，品質管理のシステムを作り上げていくという体制は 50 年代末に形成されていっ

た。[9]

こうした背景には，量産化にともなって品質向上がより重視されてきたという点と，品質管理への対応としてトヨタ内での検査工が増大し，品質管理業務自身の効率化が求められていたという点がある。受入検査にどれだけの工数と人員がとられていたのかは，明確ではないが，品質管理部員の増加をできるだけ抑制するためには，部品の無検査納入は必要な課題となる。この時期には無検査納入はまだ一部でしか実施されていなかったものの，下請企業側の品質管理の仕組みは形成されつつあった。

第4に，こうしたコスト低下のための設備投資や品質向上への対応は，系列診断後の各下請企業自身の積極的な対応によるものであった。中小企業診断制度などを活用して客観的な経営分析を行いそれを自社の改革に活かしていくという対応がとられていたこと[10]，経営管理，生産管理，生産技術面でも設備投資，技術革新と並行して改革が進んでいったこともこの時期の特徴であり，またその後の自動車産業の下請制の特徴にもなっていく。そして，こうした個々の下請企業の改革は，直接トヨタとの取引関係の中で指導や管理を受けるということはもちろん，協力会である東海協豊会で行われるさまざまなセミナーや学習会などの役割も重要であった。

下請企業にとって，下請関係の形成 ⇒ 受注拡大の見込み ⇒ 要請に対応するための設備投資 ⇒ 要求規模の安定的生産，要求コストダウンの実現 ⇒ 受注の更なる拡大，といった循環が下請関係の形成とともに実現していった（表6）。但し，こうしたサイクルは自然に実現したわけではない。下請企業自身がこうしたサイクルに乗っていくことを決断すること，サイクルに乗ることができる下請企業とそうでない下請企業の選別が行われること，自動車産業の規模拡大に伴い，要求水準が高まりそのたびに下請企業がサイクルに乗ることの判断を迫られること，が重視されなければならない。

第5に，この時期にトヨタとの強い関係を維持しながら，トヨタへの取引依存度を低下させていた下請企業が一部に見られた（表6の東海理化電機）。量産化，近代化の効果をより発揮するために他社との取引を積極的に進めていたのであり，トヨタもそのことは特には問題にはしていなかった。他の自動車産業に参入するメーカーが増えていたり，各自動車メーカーが生産を拡大していたという条件も存在していた。しかし，下請企業がトヨタ以外の自動車メーカーとの取引を増やしていくという動きはトヨタと下請企業の関係を弱化させることを意味していたわけではなかった。コスト

---

(9)　例えば，東海理化電機では，品質管理方式は1949年から52年にかけては全数持ち込み方式を取っていたが，53年にトヨタ検査部の講習会を受け，抜き取り検査方式を社内検査に適用した。さらに同年11月から一部出張検査を適用し，55年10月から全数出張検査に移行，57年12月には納入成績のよいものについてライン検査方式を採用した。調査時点では，出張検査点数115点，ライン検査点数22点であった。出張検査は週3回トヨタから検査員が訪れ，検査を実施後納品を行い，ライン検査は自社で検査の後納品していた。

(10)　系列診断制度や中小企業診断制度が，この時期の中小企業にとって実際にどの程度有効であったのかは，検討が必要である。

表 6　トヨタ 1 次サプライヤの 1950 年代の変化

企業名	項目	1950 年度	1951 年度	1952 年度	1953 年度	1954 年度	1955 年度	1956 年度	1957 年度	1958 年度	1959 年度
トヨタ車体	生産額			695,151	825,188	1,047,904	1,023,221	3,083,616	4,117,603	4,041,245	
	トヨタ比率					47.2	47.7	78.6	86.9	83.0	
	投資金額					93,744	34,910	484,052	338,876	500,536	
	従業員数				993	969	763	745	794	870	
東海理化電機	生産額		43,276	69,085	139,983	157,036	253,727	434,078	620,028	695,533	
	トヨタ比率		91.0	80.0	49.1	45.7	50.8	45.3	44.1	36.8	
	投資金額		433	1,138	7,669	1,139	10,969	25,805	47,235	28,290	
	従業員数		44	63	131	178	208	304	438	540	
新川工業	生産額		101,554	183,575	168,486	258,055	291,000	766,275	1,078,392	1,156,332	
	トヨタ比率		80.4	83.6	76.2	75.4	72.9	73.9	75.2	71	
	投資金額		5,435	2,390	6,017	17,303	2,366	50,491	53,065	44,073	
	従業員数		179	189	190	203	223	288	302	356	
	協力工場数			12	33	46	52	63	74	79	90
豊田鉄工	生産額					59,584	64,948	157,108	278,179	261,334	250,710
	投資金額				2,684	3,482	3,998	4,543	11,468	28,157	8,277
大豊工業	生産額		55,545	67,737	94,740	106,707	96,135	215,916	321,549	268,187	
	トヨタ比率		85.3	67.7	69.8	63.9	66.1	53.1	58.7	47.2	53.7
	従業員数	82	79	139	165	180	177	229	246	236	308
中庸スプリング	生産額	16,282	18,749	50,935	64,846	67,574	164,320	191,644	165,617	292,333	334,698
	トヨタ比率	91.0	91.0	91.0	82.7	81.0	82.0	82.0	74.4	62.7	
	投資金額										13,000

出所）植田 [2001b](データはユネスコ国内調査委員会社会科学調査団経済班 [1960a][1960b][1961] より作成)。
注 1）生産額，投資金額は千円。中庸スプリングの年度は 10–9 月。
2）トヨタ比率は，原則的に直接トヨタへ納入している金額の全生産額に対する比率を示し，間接的にトヨタに納入される分はこれ以外に存在する。

や品質についての対応，トヨタの増産に応じた設備投資，協豊会を通じての情報の共有という点では，両者の関係はより一層強まっていった。また，トヨタの外注化の進展は，1 次下請企業間の分業関係を発展させ，トヨタを中心とした分業構造を複雑化させ，1 次下請企業間の相互依存関係を強めていった。

(3)　トヨタと 1 次下請企業間の下請単価

下請関係の特徴は，発注企業と下請企業の間で決定される単価の決定の仕方とその水準に典型的に示される。トヨタから 1 次下請企業に発注されるときの単価（単体及びコンポーネント部品）は，おおよそ次の式で計算されていた。

製品単価＝直接材料費＋直接工賃＋製造間接費＋一般管理販売費＋利益＋型償却費

（この中の直接工賃は，時間当たり工賃 × 工数で計算される。）

1 次下請にとって，単価がどのように決定されるのかは，企業としての売上に大きく影響する。1960 年前後の単価については，当時の実態調査で次のように指摘されていた。

「単価は部品毎にことなるが，秒計算でなされる。現在平均して一秒 5 銭であり，その内訳は労

賃 1，諸経費（利潤込）1.6 の割合である。従つて hour rate にして 180 円，1 日 8 時間労働として 1440 円となる。その内労賃は 1/2.6 であるから 554 円見当となる。1 ヶ月 25 日稼働として一人当り 13,830 円となる。工場平均賃金 13,850 円（（昭和−引用表注）34 年 5 月）と大体一致する。

なお本工場は後述のように下請工場 40 ほどをもつているが，再下請に対しても工数，工賃の基準表を作成している由である。再下請の hour rate は 100〜150 円と推定される。」（生産性関西地方本部・大阪工業会中小企業委員会 [1960]，59 頁，津田鉄工所の事例）

「…Hour Rate からいえば，自工は 450 円くらい，当社で 180 円程度，再下請になると 120〜130 円ぐらいであろう。」（ユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1960a] 54 頁，明道鉄工所の事例）

単価を決定するときの工賃水準が当時の 1 次メーカーの平均賃金 15,000 円程度を基準に，時間当たり 180 円で計算されていたという記述は興味深い。確かに，当時のトヨタ 1 次メーカー作業員賃金水準の平均はこの水準に近い。一方，トヨタは平均年齢が高いこともあり，平均賃金はこの水準の 1.5〜2 倍であった[11]。平均賃金は，450 円と 180 円という hour rate の差ほど大きくはなかったものの，平均賃金の差が，外注価格を決定する基準となる時間当たり工賃の差として考えられていたのである[12]。

下請企業の工賃水準が，トヨタに比べて半分以下に設定されていたということは，間接費等の比率がトヨタと同じに設定されていたとすれば，トヨタにとって内外製費を比較したとき，単価決定の際の工数がトヨタの 2 倍以下でなければ外製にメリットがないことになる[13]。工数は，こうした計算から下請企業にとってはきびしめに設定されていたと考えられ，下請企業側としては実際工賃をより切り下げるか，工数削減に取り組む必要に迫られることになる。この時期には，前述したように単価の削減が強められた時期であり，それにどう対応するのかが下請企業に問われていた。下請企業には，実際工賃を削減するために，賃金水準の低い臨時工や若年者の採用を増やしたり，より工賃水準の低い再下請を活用するなど，労働コストの低下に努めることが求められる。他方，設備投資を通じて生産性を向上させることや製造方法の改革などによって工数削減にも取り組んでいた。下請企業の工賃水準の差は，下請企業にとって労働コストの低下と生産性の向上による工数削減へ

---

(11) 賃金については，他にもいくつかデータがある。例えば，大豊工業（1959 年）は工員で役付が平均 31,472 円，男子 14,825 円，女子 9,458 円，臨時工男子 9,000 円，女子 7,000 円，職員は役付 37,140 円，男子 15,363 円，女子 9,382 円，となっている（ユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1960a] 219 頁）。

(12) トヨタは，貿易自由化に向け，1960 年には月産 3 万台体制と 30 %コストダウンを 1962 年までに実現することを部品メーカーにも提起している。このときの 30 %コストダウンが，非常にきびしいものであったことは，当時の記録からも見られるが，これは時間当たり工賃の切り下げではなく，工数や材料費等の引き下げによって行われたと考えられる。

(13) 間接経費の比率は，規模の大きな企業ほど間接人員が増えることから，サプライヤの間接費比率はトヨタ社内より低めに設定されていたと考えられる。

表７　トヨタ自動車工業，中庸スプリング階層別平均年齢・給与額等

階層	平均給与額（1959 年 7 月）				中庸スプリング（1961 年 3 月）			
	人数	基準賃金	基準外	計	人数	平均年齢	平均勤続	平均給与計
工長	58	46,697	10,237	56,934	1	34.0	12.8	46,947
組長	216	39,479	12,033	51,512	6	35.8	11.1	36,956
班長	397	34,097	11,413	45,510	12	31.3	9.8	30,381
作業員男子	2,694	24,805	8,197	33,002	84	24.3	3.2	15,622
作業員女子	126	16,388	4,235	20,623	31	26.8	4.2	12,088
臨時工男子	1,550	8,434	2,458	10,892				
臨時工女子	68	6,274	1,100	7,374				

出所）植田 [2001b]（データは，トヨタについては慶応大学産業研究所産業調査プロジェクト [発行年不明]，中庸スプリングについては，ユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1961] より作成）。
注 1）トヨタについては，平均年齢・勤続年数と給与額のデータは，時期によって母数が異なっている。特に，臨時工は母数が大きく異なっている。
2）トヨタの臨時工の平均年齢・勤続年数は，データがいくつかの層に分かれて計算されていたものを推算した。

のインセンティブの意味も，この時期には持っていたと考えられる。

(4)　トヨタの高度成長初期下請制の特徴

1960 年前後のトヨタ自動車と 1 次下請企業との平均的な賃金水準の差は，トヨタと 1 次下請中小企業の場合，6 割弱～7 割程度であった。外注単価の基準となる時間当たり単価は，こうした賃金水準の差を反映したものといえる。

賃金水準の差は，トヨタの新規採用抑制，一方で 1 次下請企業側の若年労働者の増加という状況の下で進んだ労働力構成の違いによるところが大きい。平均年齢，平均勤続年数ではトヨタと 1 次下請企業との間に大きな差が見られ，平均賃金の差を，同一年齢で比較した以上に大きく見せていた（表 7）[14]。

トヨタから 1 次下請企業への発注拡大は，こうした内製で行う際の賃金水準と外製で行う際の賃金水準に差があるという条件のもとで進められた。トヨタにとって，臨時工採用にも比較的消極的だった 1950 年代後半に，生産拡大に対応したのは 1 次下請企業であり，1 次下請企業は若年労働者を中心に採用を増やし，企業規模を拡張し，トヨタの増産に応えた（表 8）。1 次下請企業側も若年労働者採用によって従業員規模を拡大していくことで労働コストを抑えることが可能となった。トヨタは，低コストの労働力を多く抱える 1 次下請企業を有効に活用しながら，生産拡大を図っていったのである。

戦前期に日本経済の停滞性と関連付けられてきた下請制や戦後の二重構造論では，こうした賃金

(14)　隅谷 [1961] では，「平均賃金の格差は賃金格差としてよりも，賃金コストの格差として理解すべきであり，コスト引下げは個々の労働者の賃金を引下げることによっても可能であるが，賃金の低い労働者層を多数雇用することによっても可能となり，戦後はむしろ後者の方法に重点をおいて，中小企業はコストの引下げを行ってきたのである」としている（7 頁）。

表 8　トヨタ自動車工業，中庸スプリング年齢別従業員構成

企業	対象	年齢	～18 歳	19～20 歳	21～25 歳	26～30 歳	31～35 歳	36～40 歳	41～50 歳	51 歳～	計
トヨタ自動車工業（1959 年 1 月）	男性	従業員数	123	77	169	891	992	927	1303	191	4673
		%	2.6	1.6	3.6	19.1	21.2	19.8	27.9	4.1	100.0
	女性	従業員数	69	78	62	84	30	31	49	6	409
		%	16.9	19.1	15.2	20.5	7.3	7.6	12.0	1.5	100.0
	全体	従業員数	192	155	231	975	1022	958	1352	197	5082
		%	3.8	3.0	4.5	19.2	20.1	18.9	26.6	3.9	100.0
	臨時工計	従業員数	233		399	119	52	16	14	5	838
		%	27.8		47.6	14.2	6.2	1.9	1.7	0.6	100.0
	総計	従業員数	580		630	1,094	1,074	974	1,366	202	5,920
		%	9.8		10.6	18.5	18.1	16.5	23.1	3.4	100.0
中庸スプリング（1961 年 3 月，製造部門）	男性	従業員数	31	21	21	11	3	2	6	8	103
		%	30.1	20.4	20.4	10.7	2.9	1.9	5.8	7.8	100.0
	女性	従業員数	11	9	5	0	0	0	7	2	34
		%	32.4	26.5	14.7	0.0	0.0	0.0	20.6	5.9	100.0
	総計	従業員数	42	30	26	11	3	2	13	10	137
		%	30.7	21.9	19.0	8.0	2.2	1.5	9.5	7.3	100.0

出所）植田 [2001b]（データは，トヨタ自動車工業は慶応大学産業研究所産業調査プロジェクト [発行年不明]，中庸スプリングはユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1961] より作成）。

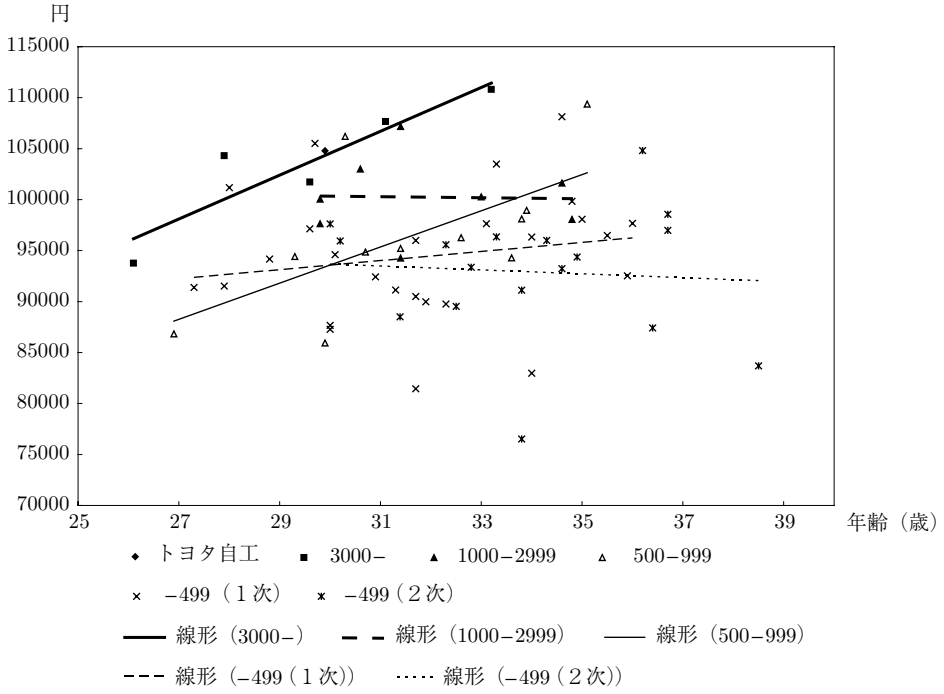
格差を前提にした下請制の存在は，結果として下請企業側の蓄積と設備投資を抑制し，生産性上昇を困難にするものと考えられていた。しかし，高度成長期は，前述したようにむしろ下請制の形成が下請企業の設備投資を促進させた。また，若年労働者を大量に採用した下請企業は，設備投資による技術革新，技能の変化に対して効果的であったとも考えられる。下請制による分業の拡大が，トヨタのような企業の成長，自動車産業の成長を支えていくことになったのである。

(5)　1960 年代以降の変化

なお，こうした関係は，1960 年代に入り以下の点で変化する。第 1 に，トヨタが 1959 年頃から自社の従業員の採用増を進めるようになった。若年従業員，特に新卒若年者を正規従業員として大量に雇用するようになり，その結果労働者構成の若年化が急速に進んだ。第 2 に，下請企業側も 1960 年代に入り，一層規模拡張を進めていった。こちらも，新卒，中途含めて若年労働者の採用を進めていったが，トヨタが新卒の拡大を進めていったこともあり労働力市場が徐々に逼迫していった。その結果，第 3 に，トヨタと 1 次下請企業の間で特に新規学卒者賃金が近接していった。[15] 若年者の採用が困難になっただけでなく，若年者の採用が労働コストの低減に与える効果は，1960 年代に入り労働力市場が逼迫する中で低下していったのである。第 4 に，1 次下請企業のなかには，こうした状況のもとで中途採用を増大させた企業が少なくなかったようで，従業員の平均年齢が 1960 年代に

(15)　日本長期信用銀行調査部第一課 [1963] 43～45 頁参照。1962 年は初任給で規模別で逆転が発生していることが示されている。

図３　全トヨタ労連規模別基礎ベース賃金（1975 年春闘時）



出所）全トヨタ労連 1975 年春闘関連資料より作成。

上昇した[16]。賃金水準の格差という点では，1960 年代を経て，このように労働者構成，労働力市場といった条件が，1950 年代末の状況とは明らかに変化していた。高度成長期後の 1975 年には図 3 にあるように，トヨタの賃金水準は 1 次下請企業と比べて隔絶した水準にはなく，しかも従業員構成の規模的な違いも 1960 年前後と比べて大きく変化していた。

労働コストの差が，縮まっていったことは，より一層 1 次下請企業の再下請利用と生産性向上を推し進めていったが，その課題は 1973 年の第 1 次石油危機以降の減量経営のもとで深刻に受け止められていくことになる。

第 4 節　分析結果と下請制研究への示唆

本稿では，自動車産業が本格的な拡大を開始する高度成長期初期の下請制の状況をトヨタ自動車工業を対象に見てきた。本稿での分析から次の点が明らかとなった。

（16） 例えば，1960 年代に従業員規模を 8 倍程度に拡大したフタバ産業では，組合員の平均年齢が 1960 年代前半はほぼ同レベルで推移したが，60 年代後半になると上昇し，1961 年 24.5 歳が 1970 年には 31.4 歳になっている（フタバ産業労働組合 [1986]）。採用に大卒などが増えたことも考えられるが，それ以上に中途採用者が増加したことの影響が大きいと考えられる。

表 9　本工・臨時工の年齢別構成比（男子）

年齢	本工		臨時工		東洋工業
	No.2	東洋工業	No.2	東洋工業	下請
25 歳未満	45.2	15.5	10.1	54.2	39.3
25–29 歳	20.0	12.9	37.7	41.1	11.3
30–34 歳	14.1	13.5	36.2	4.7	21.4
35–49 歳	19.2	50.4	13.8		13.0
50 歳以上	1.5	7.8	2.2		8.6

出所）広島県・広島市・呉市『広島呉地帯 金属機械工業実態調査報告書　第 6 巻　自動車車体部品の下請生産機構』162–163 頁，320 頁，広島労働基準局『広島地区輸送用機械器具製造業実態調査結果報告書』1961 年，19 頁より作成。

注 1）No.2 企業は 1962 年 3 月末，東洋工業は 1962 年 1 月 15 日，東洋工業下請は 1960 年 12 月。

2）東洋工業の本工は非現業も含む。

3）東洋工業下請は，東洋工業の 1 次下請で東友会に入っていない企業および 2 次下請企業をふくみ，ほとんどが従業員数 100 人未満の中小企業。

4）東洋工業下請けの従業員は，本工・臨時工及び助成を含んだもの。

第 1 に，当時の自動車産業の大企業と中小企業の状況は，機械金属産業の中でも労働者の年齢構成が大きく異なっていた。このことは，結果として大企業と中小企業の間の平均賃金の差を拡げることとなり，この賃金の差が自動車メーカーと下請企業の時間あたり工賃の違いに影響することになる。さらに時間当たり工賃の差が，基準工賃単価の差となり，工賃単価の差を前提として発注側は発注を行なうことになる。

前述したように自動車産業は他の産業に比べて規模によって年齢構成が異なっており，トヨタの事例はそれを典型的に示していた。トヨタだけでなく，表 9 にあるように東洋工業でも同じような状況を示していることがわかる。

第 2 に，こうした企業規模別の賃金の差を前提として拡大した高度成長期の自動車産業の下請制は，自動車産業の成長のなかで下請企業の積極的な設備投資と技術革新を促進させ，自動車産業の発展に貢献していくことになった。下請制が賃金格差と生産格差を固定化させ，日本経済全体の停滞性を招くとした戦前期の下請制に関する議論や二重構造論でイメージされていたものとは異なる役割を高度成長期に果たすことになった。これは，自動車産業が長期にわたって成長し，その過程で長期的関係を規範として発注側と下請側で相互規定的なインセンティブが機能していったことによる。

第 3 に，しかしながら 1960 年代以降の自動車産業をめぐる環境変化によって，下請制が形成されてきた条件は大きく変わっていくことになる。1973 年の第 1 次石油危機の頃には労働力構成や賃金水準は高度成長期初期とは異なった状況にあった。第 1 次石油危機以降に実施される減量経営において下請制が再編成されるのは，こうした状況に対するためであった。

それでは，本章で示された内容は，本章の最初に掲げた下請制研究の課題とどういった関係にあ

るのか最後に指摘しておきたい。

第 1 に，本章での分析結果から下請企業は技術や生産，取引先を専門化していく過程にあっても，下請専門化は決して直線的に進んだのではなく，他の可能性のなかから絞り込まれていったものであるし，またその過程で逆に取引先の多角化も見られている。渡辺は，「ピラミッド側の社会的分業構造把握では，特定加工に専門化した企業が，特定製品に限定されない受注先を持つことにより，機械工業生産に柔軟性を与え，同時に変化の激しい需要にも対応可能となり，幅広い競争相手を持っていること等のことが，まったく見えてこない」（渡辺 [1997]162 頁）と批判している。機械工業の分業構造総体を明らかにするという渡辺の問題意識からするならば，この批判はもっともである。渡辺が指摘する機械工業全体の社会的分業構造把握を徹底するためには，下請制の姿をより綿密に見ていくことが必要であるし，また下請制の分析は渡辺が指摘した問題を意識してすすめていく必要があることを本章の分析は示している。

第 2 に，しかしながら，本章で分析したトヨタの事例は，重要な事例ではあるものの，機械工業全体の社会的分業構造を把握するという点から見れば，一地方の一地域の事例に過ぎないかもしれない。この点は，さらに分析対象を増やすことと同時に分析対象を機械工業全体の社会的分業構造全体の中に位置づけ相対化する作業を行なうことで補えると考えられる。本章において残された点については，今後の課題としたい。

（経済学部教授）

引　用　文　献

植田浩史 [1999]，「中小企業とサプライヤ・システム」（『企業環境年報（中同協）』第 4 号）。

植田浩史 [2001a]，「下請はリスクシェアリングか」（上井喜彦・野村正實編著『日本企業理論と現実』ミネルヴァ書房）

植田浩史 [2001b]，「高度成長期初期の自動車産業のサプライヤシステム」（『季刊経済研究』第 24 巻第 2 号）。

植田浩史 [2004]，『戦時期日本の下請工業』ミネルヴァ書房。

加賀見一彰 [2005]，「『部品供給ー調達システムー』の発生と淘汰ー戦前・戦後期日本の機械工業ー」（岡崎哲二編『生産組織の経済史』東京大学出版会）。

慶応大学産業研究所産業調査プロジェクト [発行年不明]，『自動車産業の近代化と労働組合第 3 回報告書』。

公正取引委員会 [1959]，『自動車工業の経済力集中の実態』。

小宮山琢二 [1941]，『日本中小工業研究』中央公論社。

佐竹隆幸 [2008]，『中小企業存立論ー経営の課題と政策の行方ー』ミネルヴァ書房。

隅谷三喜男 [1961]，「自動車産業における賃金構造ー『団体交渉下の賃金決定』中間報告―」（日本労働協会調査研究部調査研究資料 No.48）。

生産性関西地方本部・大阪工業会中小企業委員会 [1960]，『関西下請企業協力体制調査国内視察団報告書ー元方下請関係の現状と問題点ー』。

清晌一郎・大森弘善・中島治彦 [1975]，「自動車部品工業における生産構造の研究（上）」。

武田晴人 [1995],「自動車産業」(武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』東京大学出版会。
トヨタ自動車工業株式会社 [1958],『トヨタ自動車 20 年史』。
トヨタ自動車工業株式会社 [1967],『トヨタ自動車 30 年史』。
トヨタ自動車株式会社 [1987],『創造限りなく トヨタ自動車 50 年史・資料集』。
日本長期信用銀行調査部第一課 [1963],「自動車部品工業の現状と問題点」(『長期信用銀行調査月報』10 月号)。
広島県広島市呉市 [1962],『広島呉地帯 金属機械工業実態調査報告書 第 6 巻自動車車体部品の下請生産機構』。
広島商工会議所 [1965],『広島地区の自動車関連下請工業の近代化に関する調査』。
フタバ産業労働組合 [1986],『あゆみ』。
ユネスコ国内委員会社会科学調査団経済班 [1960a][1960b][1961],『自動車工業における技術革新の及ぼす諸問題(第一冊〜第三冊)』。
若林直樹 [2006],『日本企業のネットワークと信頼』有斐閣。
和田一夫 [1984],「『準垂直統合型組織』の形成ートヨタの事例ー」(『アカデミア』経済経営学編第 83 号)。
和田一夫 [1991],「自動車産業における階層的企業間関係の形成ートヨタ自動車の事例ー」(『経営史学』第 26 巻第 2 号)。
渡辺幸男 [1997],『日本機械工業の社会的分業構造階層構造・産業集積からの下請制把握』有斐閣。